

РУССКИЙ ЯЗЫК КАК ИНОСТРАННЫЙ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ УСЛОВИЯХ

УДК 81'27:65.240:378

РАЗВИТИЕ УСТНОЙ РЕЧИ В СИТУАЦИИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Д.М. Абдулхаева

Perfect University

Ташкент, Узбекистан, abdinara127@gmail.com

Статья посвящена развитию устной деловой речи в сфере управления персоналом. Рассматривается специфика профессионального общения и методы формирования коммуникативной компетенции специалиста. Анализируются речевые стратегии в ситуациях интервью и адаптационной беседы. Обосновывается эффективность применения практических упражнений для совершенствования навыков аргументации и активного слушания при профессионально ориентированном обучении.

Ключевые слова: устная речь, деловое общение; управление персоналом; коммуникативная компетенция; профессионально ориентированное обучение; речевые стратегии.

Современная деловая коммуникация строится на умении быстро передавать информацию и четко аргументировать позицию [7, с. 15]. В сфере управления персоналом устное общение приобретает особую значимость так как специалист выступает связующим звеном между организацией и соискателем. Качество речи кадрового работника напрямую влияет на эффективность взаимодействия и формирует имидж компании [5, с. 58]. Именно высокая ответственность за результат общения диктует необходимость особого внимания к культуре речи.

Актуальность темы обусловлена необходимостью формирования профессиональной речевой культуры. Устная речь в кадровой среде должна сочетать высокую информативность, точность формулировок и этичность. Важным условием успеха является способность адаптировать стиль общения под конкретную коммуникативную задачу. Это требует целенаправленного развития лингвистических и прагматических навыков в процессе профессионального обучения. Успешное освоение таких навыков опирается на понимание уникальной природы профессионального взаимодействия.

Профессиональный дискурс в области управления персоналом занимает особое место в системе делового общения [4, с. 14]. С одной стороны, он подчинен корпоративным регламентам и связан с официальными формулировками. С другой стороны, он ориентирован на живое межличностное взаимодействие. Поэтому устная речь специалиста характеризуется сочетанием официального стиля и профессионального диалога. Эти характерные особенности наиболее ярко проявляются в ключевых сценариях кадровой деятельности.

Вместе с тем коммуникативная практика не ограничивается этапом подбора и находит продолжение в процессах сопровождения персонала. Не менее важна устная коммуникация на этапе адаптации нового сотрудника. Здесь доминируют объяснение и инструктаж [3, с. 95]. Специалисту необходимо говорить ясно без перегрузки сложными терминами, уметь дозировать информацию и проверять

уровень ее понимания. В отличие от интервью адаптационная беседа требует большего числа стимулирующих реплик [6, с. 101]. Примером могут служить просьбы рассказать о возникающих трудностях в работе.

Параллельно с процессами интеграции в коллектив значительное внимание уделяется мониторингу текущих результатов. Особую группу составляют ситуации обратной связи и оценки эффективности. В них устная речь приобретает высокую прагматическую нагрузку. Одно и то же содержание воспринимается совершенно иначе в зависимости от интонации и выбора слов. Профессионально корректной считается формулировка, которая смещает акцент с критики на конструктивное обсуждение рабочих задач. Подобная трансформация сохраняет смысл и делает коммуникацию эффективной.

Рассмотренные сценарии показывают, что успешность профессиональной деятельности напрямую зависит от качества фундаментальной подготовки. Развитие устной речи в сфере управления персоналом предполагает системную работу над несколькими взаимосвязанными компонентами.

Первый компонент является структурным и логическим. Специалист должен уметь формулировать цель высказывания и выделять главное. Также необходимо строить сообщение последовательно и избегать речевой избыточности. Для интервью и деловых встреч особенно важно соблюдение композиции от момента вступления до завершения разговора.

Наряду с логикой изложения принципиальное значение имеет лингвистическое оформление мысли. Второй компонент представлен языковым уровнем, который включает владение деловой лексикой и специальной терминологией. Навыки выбора уместного регистра общения играют ключевую роль. Для кадровой практики типично постоянное переключение между форматами речи. Разговор с кандидатом требует одной степени официальности. Обсуждение вакансии с руководителем предполагает иной формат [9, с. 175]. Приветственная встреча с новым сотрудником диктует третий вариант. Следовательно процесс обучения обязан учитывать высокую вариативность речевого поведения.

Третий компонент заключается в интерактивном взаимодействии. Данный аспект охватывает умение слушать, задавать вопросы и адекватно реагировать на реплики собеседника. Активное слушание включает уточнение, перефразирование и вербальную поддержку [5, с. 215]. В кадровой коммуникации это особенно существенно, поскольку собеседник должен осознавать факт понимания его позиции. Указанная тактика повышает эффективность диалога и снижает вероятность возникновения коммуникативных барьеров.

Четвертый компонент носит этический и прагматический характер. Речь кадрового специалиста обязана соответствовать нормам деловой этики и исключать дискриминационные формулировки, чрезмерное давление, двусмысленность или оценочные ярлыки. Развитие устной речи в данном контексте тесно связано с ответственностью за коммуникативные последствия каждого высказывания.

Пятый компонент определяет эмоциональную и регулятивную сторону общения. Профессиональное взаимодействие часто проходит в сложных условиях, когда соискатель волнуется на интервью или сотрудник остро реагирует на замечания. В подобных обстоятельствах устная речь обязана сохранять ровный тон точность и уважительность. Умение контролировать темп паузы и интонацию становится обязательной частью общей коммуникативной компетентности. Развитие

всех указанных навыков требует применения специальных образовательных технологий.

Ориентированный на практику подход является наиболее эффективным для развития устной речи. Он строится на моделировании реальных профессиональных ситуаций [8, с. 15]. Для реализации этой задачи в учебном процессе используются конкретные методические инструменты, которые позволяют закрепить теорию на практике.

Базовым инструментом выступает ролевая игра, где участники выполняют роли кадрового специалиста кандидата или руководителя. Это позволяет отрабатывать коммуникативную динамику от начала разговора до его завершения. Важным методом является работа со сценариями для формулирования открытых и уточняющих вопросов. Например, прямая формулировка заменяется на профессиональную просьбу рассказать о мотивах смены работы.

Наряду с симуляциями существенное значение имеют упражнения, направленные на отработку отдельных элементов речевого поведения. Эффективны задания на перефразирование и резюмирование, которые помогают структурировать диалог. Отдельное значение имеют короткие тренинги по обратной связи. Их задача заключается в обучении говорить о проблеме конструктивно и без речевой агрессии. Для развития аргументации применяются краткие презентации кадровых решений что тренирует логику высказывания и точность терминологии.

Использование кадровых ситуаций в обучении деловой речи имеет ряд преимуществ. Такие коммуникативные акты социально узнаваемы и строятся на понятных сценариях что облегчает разработку учебных заданий. Данная сфера требует высокого уровня ответственности поэтому позволяет формировать навыки этически выверенного общения. Обучающийся начинает осознавать, как интонация и выбор слов влияют на ход беседы. В образовательной практике целесообразно сочетать анализ эталонных диалогов ролевые игры и индивидуальные выступления.

Развитие устной речи в деловом общении представляет собой многокомпонентный процесс. Профессиональная речь обязана быть функционально точной и адресной. Материал сферы управления персоналом исключительно продуктивен для обучения поскольку объединяет стандартные регламенты и живое взаимодействие. Работа с интервью и обратной связью формирует у студентов навыки аргументации и конструктивного речевого воздействия. Перспективы дальнейшего изучения темы связаны с анализом речевых стратегий в межкультурной среде и электронных форматах взаимодействия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2022. – 203 с.
2. В.А.Спивак. Ф. Деловая коммуникация: теория и практика. М.: Инфра-М, 2022. – 410 с.
3. Вербицкий А. А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения. М.: Инфра-М, 2021. – 269 с.
4. Зимняя И. А. Ключевые компетенции и современное образование. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2020. – 34 с.
5. Леонтович О. А. Основы межличностной и деловой коммуникации. Волгоград: Перемена, 2022. – 399 с.
6. Одегов Ю. Г., Журавлёв П. В. Управление персоналом и HR-коммуникации. М.: КноРус, 2014. – 200 с.

7. Новоселова О.В. Управление персоналом Самара: Издательство Самарского университета, 2024. – 104 с.
8. Панфилова А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. М.: Академия, 2021. – 497 с.
9. Соловова Е. Н. Методика обучения устной речи и общения. Обнинск: Титул, 2020. – 796 с.

DEVELOPMENT OF ORAL SPEECH IN BUSINESS COMMUNICATION SITUATIONS IN PERSONNEL MANAGEMENT

D.M. Abdulkhavea

Perfect University, Tashkent, Uzbekistan, abdinara127@gmail.com

The article is dedicated to the development of oral business speech in personnel management. The specifics of professional communication and methods for forming a specialist's communicative competence are examined. Speech strategies in interview and adaptive conversation situations are analyzed. The effectiveness of applying practical exercises to improve argumentation and active listening skills in professionally oriented learning is substantiated.

Keywords: speech; business communication; personnel management; communicative competence; professionally oriented training; speech strategies.